

# RAPPORT ANNUEL



Exercice financier 2008

Conseil canadien sectoriel de la chaîne  
d'approvisionnement

Avril 2007 à mars 2008 – Survol de l'année



**Canadian  
Supply Chain  
Sector Council**

**Conseil canadien  
sectoriel de la chaîne  
d'approvisionnement**

1100, Central Parkway West, Bureau 17-1  
Mississauga (Ontario) L5C 4E5

Téléphone : 905-897-6700 ● Sans frais : 1-866-616-3468 (au Canada seulement)  
Télec. : 905-897-1100

Courriel : [info@supplychaincanada.org](mailto:info@supplychaincanada.org) ● Site Web : [www.supplychaincanada.org](http://www.supplychaincanada.org)

Directeur administratif Kevin A. Maynard, CAE

Projet financé par le gouvernement du Canada  
par l'entremise du Programme des  
conseils sectoriels.

**Canada**

# TABLE DES MATIÈRES

Message du président .....	4
Message du directeur administratif .....	5
Aperçu : .....	6
Le secteur canadien de la chaîne d'approvisionnement .....	6
Profil du Conseil .....	6
Objectifs et activités principales.....	8
Survol de l'année – exercice 2008 .....	9
L'année à venir – exercice 2009 .....	11
Conseil d'administration .....	14
États financiers .....	16

## MESSAGE DU PRÉSIDENT

Pendant l'année écoulée, nous sommes passés de l'étude des perspectives de carrières et des compétences de la chaîne d'approvisionnement au travail sur des projets qui donneront lieu à la création de systèmes de connaissances efficaces des travailleurs et du lieu de travail.

Comme vous le constaterez à la lecture du rapport annuel pour l'exercice 2008, le Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement (CCSCA) est relativement nouveau. En effet, il est actif depuis environ deux ans. Notre groupe de professionnels a maintenu le cap avec énergie pour s'assurer que nous remplissions notre mandat de créer des retombées pour tous nos intervenants.

Par définition et en pratique, la chaîne d'approvisionnement touche la plupart des industries et des secteurs de notre économie et en est partie intégrante. Dans le cadre de nos activités, nous créons des outils de plus en plus adéquats pour aider nos membres à voir la qualité et l'ampleur des possibilités de carrière qu'offre le secteur. Pendant l'année écoulée, nous sommes passés de l'étude des perspectives de carrières et des compétences de la chaîne d'approvisionnement au travail sur des projets qui donneront lieu à la création de systèmes de connaissances efficaces des travailleurs et du lieu de travail.

L'un des concepts fondamentaux de la chaîne d'approvisionnement est la collaboration. Le CCSCA est résolu à appliquer ce concept de façon prioritaire dans toutes ses relations, avec les intervenants de notre secteur et avec ceux des secteurs connexes. Nous maintenons notre engagement de travailler avec toutes les parties importantes et toutes les associations qui manifestent un tel esprit. Nous continuons également à contacter toutes les parties intéressées afin d'étendre notre proposition de valeur dans la chaîne d'approvisionnement et dans d'autres secteurs.

Notre conseil d'administration est composé d'un groupe de bénévoles dévoués qui ne ménagent ni leur temps ni leurs ressources afin que nous puissions remplir comme il se doit le mandat d'un conseil sectoriel. Ils fournissent la direction et l'énergie nécessaires pour soutenir ce programme, tant du point de vue stratégique que pratique, en apportant un appui tactique et de la crédibilité à nos initiatives. Notre directeur administratif et notre personnel visent constamment à générer une valeur stratégique pour le secteur. Les activités et les réalisations de l'année qui vient de passer font foi d'un progrès solide en matière de travail sur les enjeux des ressources humaines dans le secteur canadien de la chaîne d'approvisionnement. Nous sommes avantageusement positionnés pour faire de 2009 une année de résultats formidables pour nos travailleurs, nos entreprises et les institutions qui nous soutiennent.

Don Borsk

Président, Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement  
*Directeur de l'exploitation, Metro Retail Supply Chain Solutions*

# MESSAGE DU DIRECTEUR ADMINISTRATIF

La collaboration et l'engagement ont marqué l'année écoulée et sont la clé de notre succès à long terme. En tant que forum des enjeux des ressources humaines du secteur, le CCSCA a favorisé la participation active au développement de domaines d'intervention stratégique et les actions en vue de trouver une solution aux questions vitales liées aux besoins de RH de tous les utilisateurs de la chaîne d'approvisionnement.

En matière de gouvernance, la collaboration nous a permis de profiter de l'énergie, de l'enthousiasme et du dévouement d'associations professionnelles clés, de leurs bénévoles, de leurs membres et de leurs cadres, qui nous ont aidés à remplir notre mission. Le soutien de nos « associations piliers » s'est avéré crucial pour le Conseil et pour les projets entrepris l'an passé. Nous avons ainsi pu poser le fondement de travaux qui nous propulsent au-delà de « la brique et du mortier » des débuts à la capacité de provoquer des changements.

Grâce aux efforts de tous nos intervenants, nous avons maintenant la réputation d'une organisation capable de travailler selon une multitude de points de vue pour faire avancer un projet commun qui met l'accent sur cinq domaines stratégiques autour desquels gravitent toutes les activités mentionnées dans le présent rapport :

- la gouvernance du secteur;
- la formation, le perfectionnement, l'enseignement;
- la promotion du secteur et de ses professions;
- l'incidence politique;
- les procédés et les pratiques en matière de ressources humaines.

Nous sommes fiers d'annoncer que le CCSCA a été actif sur tous les fronts. Un formidable travail préparatoire a été accompli pour réaliser, cette année, jusqu'à six projets financés; trois d'entre eux ont déjà été confirmés et sont décrits dans ce rapport. Nous cherchons toujours des moyens d'ajouter au financement de RHDSC pour nos projets spéciaux, un financement de base et l'investissement de ressources de la part d'autres partenaires.

Notre succès passé et à venir dépend de la collaboration constante de ceux qui s'associent actuellement à nos activités et de la participation d'autres intervenants intéressés à notre travail et au Conseil. Le conseil d'administration, par le biais d'un comité spécial, explore des moyens d'augmenter l'efficacité du travail avec les associations et leurs membres qui ne font pas officiellement partie de notre organisation. Notre travail auprès des écoles d'enseignement postsecondaire se poursuit au sein du Groupe d'affinité de la chaîne d'approvisionnement et nos efforts sont couronnés par l'amélioration de nos relations avec le gouvernement.

La collaboration n'est efficace que lorsqu'il y a participation et que les activités ont une portée. Nous aurons besoin de la coopération constante de tous nos partenaires pour continuer à avancer. Au cours de l'année, nos activités administratives et celles des projets devraient faire appel à plus de 910 bénévoles. Notre succès est aussi celui du secteur; en continuant de travailler ensemble, nous pouvons faire une différence.

Le directeur administratif  
Kevin A. Maynard, CAE

# APERÇU

## LE SECTEUR CANADIEN DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

- En 2004, environ 701 880 personnes travaillaient dans le secteur de la chaîne d'approvisionnement au Canada (à l'exclusion des camionneurs).
- Le taux de croissance annuel des recettes du secteur a été de 5,8 % de 1991 à 1997.
- Dans l'ensemble, l'effectif du secteur devrait afficher une croissance annuelle d'environ 1,7 % en raison de la création de nouveaux emplois. D'autres employés seront nécessaires pour pourvoir les postes qui deviendront vacants en raison des rotations de personnel et des départs à la retraite. Si on en juge par la population du secteur, en 2004-2005, la demande annuelle totale pour combler les nouveaux postes et ceux qui deviendront vacants en raison du roulement et des départs à la retraite serait d'environ 86 330 employés ou 12,3 % pendant les trois à cinq années suivantes.
- Les principaux enjeux en matière de ressources humaines du secteur ont trait à :
  - l'attraction;
  - l'enseignement et la formation;
  - demeurer à jour avec la technologie;
  - la planification des carrières et la relève.
- La plupart des organisations n'ont pas le niveau d'intégration technologique dont elles auront besoin pour être concurrentielles. En général, les organisations canadiennes sont en retard en matière d'investissement et d'implantation des nouvelles technologies. Malgré le nombre d'organisations qui déclarent appliquer la technologie, peu d'entre elles (moins de 12 %) affirment avoir les compétences nécessaires à sa pleine utilisation.

Source : *Étude stratégique des ressources humaines portant sur le secteur de la chaîne d'approvisionnement* (automne 2005)

## PROFIL DU CONSEIL

### Énoncé de mission du CCSCA

Le Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement réunit des partenaires du secteur afin de trouver des solutions aux problèmes de ressources humaines que doivent affronter ses utilisateurs. Le Conseil reconnaît le rôle vital de la chaîne d'approvisionnement dans l'économie canadienne. C'est pourquoi il s'engage à améliorer la capacité du secteur d'attirer et de garder des travailleurs à tous les niveaux, et dans toute une gamme de fonctions, tout en favorisant le développement de leurs compétences.

## Historique

Le CCSCA a été créé en novembre 2005 après la parution, en octobre de la même année, d'une étude sectorielle qui recommandait, entre autres, la création d'un « forum sectoriel ou d'un mécanisme national d'intégration... [qui] pourrait prendre la forme d'un conseil sectoriel des ressources humaines ». Cette étude sectorielle était elle-même le résultat de plusieurs années d'efforts de la part de participants de l'industrie, du milieu enseignant et de divers ministères du gouvernement fédéral, notamment, Industrie Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada (maintenant Ressources humaines et Développement social Canada).

Kevin Maynard, le directeur administratif, s'est joint au Conseil en juin 2006. Les deux premiers projets du Conseil, Enseignement et accréditation, phase I et Information sur le marché du travail, phase I, ont été entrepris au début de l'hiver 2006-2007, et ont tous deux été achevés à l'été 2007.

## Programme des conseils sectoriels

Le CCSCA est l'un des 32 conseils sectoriels financés par le gouvernement du Canada par l'entremise du Programme des conseils sectoriels. Ces derniers sont des organismes permanents qui réunissent des représentants ayant des points de vue différents et provenant de groupes d'intervenants clés d'un secteur industriel. Les conseils sectoriels s'occupent des questions de ressources humaines et s'engagent à cerner les besoins les plus importants en matière de compétences dans un secteur donné et à trouver des solutions pour répondre à ces besoins. En agissant tel un pont entre les entreprises et en permettant la collaboration et l'action collective en matière de compétences, les conseils sectoriels favorisent l'économie d'échelle en s'attaquant aux problèmes de ressources humaines au profit de tous leurs partenaires de l'industrie. Le gouvernement du Canada soutient ces initiatives en tant que facilitateur; il aide ces groupes à s'unir et à prendre en main leurs enjeux de ressources humaines. Cette approche sectorielle constitue aussi une plateforme importante pour que l'industrie fasse appel au système d'acquisition des connaissances à l'échelle nationale afin que les compétences qui y sont développées répondent de façon pertinente aux besoins des employeurs. Vous trouverez davantage de renseignements sur les conseils sectoriels à : <http://www.rhdsc.gc.ca/fr/sm/comm/rhdc/nouvelles/2004/040316.shtml>.

### Avantages du Programme des conseils sectoriels

#### *Pour les employés*

- Formation en cours d'emploi pratique et pertinente;
- Adaptabilité aux changements et à de nouveaux milieux de travail;
- Amélioration de la mobilité professionnelle;
- Participation accrue à la main-d'œuvre.

#### *Pour les entreprises*

- Nouveaux services pour leurs employés;
- Porte-parole convaincant de l'élaboration d'une formation conçue pour leurs besoins;
- Augmentation des relations industrielles à l'échelle nationale et internationale;

- Avantage concurrentiel en matière d'économie basée sur le savoir.

#### *Pour les maisons d'enseignement*

- Relations efficaces avec l'industrie;
- Programmes répondant aux besoins de l'industrie;
- Augmentation des inscriptions

*Renseignements tirés du site Web du Programme des conseils sectoriels.*

## L'Alliance des conseils sectoriels (ACS)

Le CCSCA est membre de l'Alliance des conseils sectoriels (ACS), un forum pour les conseils sectoriels. Vous trouverez des renseignements sur l'ACS à, [www.councils.org](http://www.councils.org).

## OBJECTIFS ET ACTIVITÉS PRINCIPALES

Les objectifs du Conseil sont :

- faire connaître les possibilités d'emploi et de formation du secteur de la chaîne d'approvisionnement;
- définir et clarifier les procédés de gestion des ressources humaines et les pratiques exemplaires;
- mettre au point des initiatives proactives afin d'augmenter la concurrentialité du secteur par la gestion des ressources humaines;
- encourager la création de normes professionnelles nationales uniformes afin d'assurer une meilleure cohérence de la formation ainsi que la mobilité du personnel et la transférabilité des compétences;
- définir les besoins actuels et futurs de l'industrie en matière de gestion des ressources humaines et trouver des solutions pratiques pour les combler;
- produire de l'information sur les carrières pour faire la promotion de la chaîne d'approvisionnement en tant que choix de carrière viable.

Ces objectifs sont poursuivis au moyen des six volets d'activités suivants :

1. définition et clarification des possibilités de formation, et encourager la formation des employés dans le secteur;
2. mise au point de normes professionnelles communes;
3. sensibilisation aux carrières et développement des carrières;
4. renseignements et recherches sur les enjeux de gestion des ressources humaines du secteur;
5. création de partenariats;
6. communication, promotion, échange d'information et soutien des positions favorisant l'atteinte des objectifs du CCSCA.

# SURVOL DE L'ANNÉE – EXERCICE 2008

## LE VRAI TRAVAIL EST COMMENCÉ

### PROJETS DE RECHERCHE

Le Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement a terminé le premier de ses deux projets de recherche en juillet 2007.

- Le projet Enseignement et accréditation a produit un répertoire des programmes d'enseignement et des cours offerts au Canada dans le réseau de la chaîne d'approvisionnement. Les offres, des établissements d'enseignement postsecondaire ainsi que les titres et certificats émis par des associations y sont inclus.

Le rapport final du projet recommandait que le CCSCA examine « l'étendue, l'exhaustivité et la contemporanéité des programmes de l'industrie en vue de reconnaître les meilleurs d'entre eux et d'encourager leur normalisation afin d'augmenter la valeur accordée aux titres individuels et de simplifier le choix d'un programme de formation pour les employés. Plus loin, le rapport proposait que le CCSCA « contribue à améliorer l'image professionnelle globale du secteur en reconnaissant [les maisons d'enseignement et les organisations qui observent] les pratiques pédagogiques les plus rigoureuses et en encourageant les associations à appliquer les améliorations suggérées ».

Ce projet sera suivi d'un projet de phase II qui débutera au printemps 2008 (voir page 11).

Vous trouverez des renseignements supplémentaires sur le projet à la section Recherche du site Web du CCSCA; vous pouvez accéder au répertoire des cours offerts à la page Enseignement/Carrières.

- Le projet Information sur le marché du travail (IMT) visait à rassembler les commentaires des intervenants sur les genres d'IMT que le Conseil devrait élaborer afin de soutenir les gens, les entreprises et les organisations qui exercent leurs activités dans la chaîne d'approvisionnement au Canada. Le rapport final du projet formule les recommandations suivantes :
  - Le CCSCA devrait mettre sur pied un réseau régional afin de favoriser le développement d'IMT et celui des ressources humaines du secteur en général.
  - Des produits d'IMT devraient être élaborés afin d'augmenter le niveau de connaissance actuel de l'IMT et toutes les lacunes devraient être mises en lumière.
  - Le CCSCA devrait commencer à élaborer des outils clés dans les domaines de l'offre et de la demande pour des emplois particuliers, des données relatives aux professions (profils de compétences, salaires) et des campagnes de promotion.

Ce projet sera aussi suivi d'un projet de phase II qui débutera au printemps 2008 (voir page 11).

Vous trouverez le rapport final du projet de phase I à la section Recherche du site Web du CCSCA.

## COMMUNICATIONS

### Site Web

Le site Web du Conseil, [www.supplychaincanada.org](http://www.supplychaincanada.org) est une source abondante de renseignements, tant pour les professionnels de la chaîne d'approvisionnement que pour ceux qui veulent en connaître les rudiments : en quoi consiste une chaîne d'approvisionnement? Où acquérir une formation dans le domaine? La circulation sur le site Web a augmenté régulièrement tout au long de l'année : le nombre de visites est passé de 1657, en avril 2007, à 2614, en mars 2008.

### Évènements – salons professionnels, salons des carrières, conférences

Tout au long de l'année, le CCSCA a participé à des salons professionnels ayant trait à l'industrie et aux ressources humaines, à des salons sur l'enseignement et les carrières, et a présenté des exposés lors de congrès et de réunions d'associations du secteur. Voici certains de ces évènements :

- Table ronde de la Society of Purchasing Executive (SPERT), avril 2007;
- AGA et congrès de l'APICS, juin 2007;
- Conférence sur les chaînes de valeur mondiales d'Industrie Canada, septembre 2007;
- Congrès de l'ICTT, novembre 2007;
- Comté de Haldimand-Norfolk « Destination... Success 2007 », salon des carrières pour les jeunes, novembre 2007;
- CONAT 2008, janvier 2008;
- Vancouver Education and Career Fair, février 2008;
- Women in Logistics, Portes ouvertes, mars 2008.

Lorsqu'il participe à un évènement, le CCSCA distribue, avec les renseignements qu'il offre à son kiosque, du matériel promotionnel des associations piliers du secteur – l'APICS – The Association for Operations Management, l'Association des transitaires internationaux canadiens, l'ICTT, l'Association canadienne de gestion des achats, l'Association chaîne d'approvisionnement et logistique du Canada.

### Brochure

Afin de faire connaître la chaîne d'approvisionnement parmi les élèves des écoles secondaires, le Conseil a créé une brochure dans laquelle un détective découvre l'une de ses facettes. La brochure sera distribuée aux élèves par les conseillers d'orientation dans les écoles partout au Canada. Elle sera également offerte au kiosque du Conseil à tous les salons éducation et carrières.



# L'ANNÉE À VENIR – EXERCICE 2009

## PROJETS

Le Conseil a reçu du financement pour trois projets qui seront entrepris au printemps 2008. De plus, RHDSC étudie en ce moment trois autres propositions.

Les trois projets approuvés sont :

### Le projet Enseignement – Élaboration de normes d'accréditation

Ce projet donne suite à la phase I du projet Enseignement et accréditation – un projet de recherche et d'analyse de l'industrie – réalisé en 2007.

Un processus de consultation avec un vaste groupe de représentants des associations et des maisons d'enseignement établira un ensemble de normes correspondant aux exigences de scolarité et de formation communément comprises et acceptées dans le secteur avec un plan de promotion de l'approche en matière de normes et d'accréditation.

Un processus de demande volontaire de révision des programmes d'enseignement dispensés par les fournisseurs de formation (associations professionnelles, établissements d'enseignement postsecondaire et fournisseurs privés) déterminera quels programmes correspondent aux normes que les intervenants jugent essentielles aux besoins du secteur et qui, dès lors, peuvent être agréés par le CCSCA. Cette révision mettra aussi en évidence les lacunes qui existent dans les programmes qui ont été soumis, ce qui permettra aux établissements qui les offrent d'apporter, avec l'aide du secteur, les modifications nécessaires.

Ce projet fera aussi la promotion des ressources offertes en enseignement et en formation par le biais d'un portail dans le site Web du CCSCA, qui abritera les ressources et le répertoire d'outils de reconnaissance mis au point dans la phase I du projet, une propriété qui reconnaît les programmes agréés par le CCSCA et un procédé de mise à jour annuelle afin d'assurer la pertinence et la contemporanéité du répertoire.

### Projet Information sur le marché du travail

Il s'agit aussi d'un projet de phase II; les renseignements recueillis dans la phase I du projet, réalisée en 2007, seront utilisés pour créer et mettre en œuvre le cadre initial des éléments d'un système d'information sur le marché du travail qui permettra au secteur de la chaîne d'approvisionnement de régler ses principaux enjeux de ressources humaines dans un contexte pancanadien, tout en tenant compte des réalités régionales. Les éléments du système d'IMT pourraient être :

- des enquêtes sur la rémunération effectuées sur une base métropolitaine, provinciale ou régionale;
- des précisions sur les emplois, la CNP et les codes SCIAN associés à chaque sous-fonction du secteur;
- les compétences essentielles et les exigences en matière de lieu de travail et de langue pour les emplois du secteur;

- les tendances et les prévisions relativement aux questions d'offre et de demande pour les emplois du secteur;
- la création et la désignation de cheminements de carrière distincts dans le secteur afin de favoriser le recrutement et le maintien de l'effectif.

L'un des éléments primordiaux de ce projet est l'établissement de groupes de travail régionaux d'information sur le marché du travail, responsables de la désignation et de la mise au point d'un produit ou d'un service clé qui satisfait leurs besoins. Ces groupes de travail feront partie d'un réseau pancanadien qui mettra au point des produits définis selon une perspective locale et trouvera des solutions pratiques qui seront communiquées aux intervenants partout au Canada.

### Élaboration de profils d'emploi

Grâce à ce projet, le Conseil établira les bases du processus de création des profils d'emploi du secteur. Les fonctions du secteur seront décrites et on mettra en priorité les emplois pour lesquels la demande est forte ou ceux qui exigent davantage de formation ou de développement des compétences en raison, par exemple, des conséquences des changements technologiques. Le conseil adoptera des pratiques exemplaires pour mettre au point un modèle grâce auquel les profils d'emploi seront rédigés et validés plus rapidement que ce qui se fait normalement au cours d'un processus de consultation avec des intervenants clés du secteur. Les suggestions des intervenants nous permettront de créer, selon les priorités, une liste pour chacun des sept domaines fonctionnels du secteur afin de déterminer lesquels des 26 emplois ont le plus besoin de normes professionnelles pour l'élaboration de descriptions d'emploi, de profils de compétences et d'outils de rendement qui nous aideront à résoudre les problèmes de pénuries de main-d'œuvre. Les ressources seront d'abord utilisées pour la création du profil de ces emplois.

Ces projets dureront de neuf à dix-huit mois.

## AUTRES PROJETS

Le Conseil participe également à quatre projets financés par son entente de base avec RHDSC.

### Projet de partenariat enseignement-conseil sectoriel

Le CCSCA s'est uni au Conseil du Service d'entretien et de réparation automobile du Canada (SERAC) et au Lakeshore Collegiate d'Etobicoke, une école secondaire du Toronto District School Board (TDSB), dans le cadre du Projet de partenariat enseignement-conseil sectoriel (PPECS) du TDSB. Le PPECS est un projet pilote de trois ans, financé par le gouvernement du Canada par l'entremise du Programme des conseils sectoriels. Son objectif est d'élaborer, d'appliquer, de tester et d'évaluer le potentiel de partenariats enseignement-industrie pouvant être reproduits afin de parfaire les programmes scolaires et de donner aux élèves des compétences essentielles améliorées, des cours pertinents aux emplois et des ressources à jour en matière de carrières et de marché du travail. À long terme, l'objectif du projet est d'étendre le modèle aux écoles, d'un océan à l'autre.

Nous en sommes encore aux premiers stades de notre relation avec Lakeshore et nous devons déterminer la meilleure façon de travailler ensemble afin de satisfaire les besoins des élèves de cette école et finalement, ceux de toutes les écoles du Canada.

Chaque partenariat école-conseil sectoriel est unique. Nous concrétisons notre partenariat avec le Lakeshore en travaillant avec le directeur, un groupe de professeurs et le personnel des deux conseils sectoriels tout en nous laissant guider par le coordonnateur et la gestionnaire-conseil du projet PPECS. Les discussions ont fourni toute une liste de possibilités à explorer, dont :

- des visites de lieux de travail;
- l'observation à un poste de travail;
- des possibilités d'expérience de travail;
- des exposés donnés aux étudiants par un représentant de l'industrie;
- des ajouts au curriculum.

L'équipe du partenariat aura un programme en place pour l'année scolaire débutant en septembre 2008.

### Projet MicroSkills

Le Conseil aide MicroSkill à intégrer des travailleurs formés à l'étranger au secteur de la chaîne d'approvisionnement. APICS contribuera à ce projet en donnant une formation et en acceptant des membres étudiants. Les participants auront ainsi accès à un réseau professionnel et feront leur premier pas vers l'agrément. Ce programme devrait permettre à plus de 350 personnes d'être engagées dans la chaîne d'approvisionnement.

### Projet de revitalisation de North Etobicoke

Le rôle du Conseil dans ce projet consiste à créer des modèles pour les PME, par exemple, une liste de points à examiner au cours d'entrevues d'embauche, qui serait également un outil à ajouter au SVRH du CCSCA. De plus, le Conseil fournira de l'aide pour que les employés acquièrent les compétences décrites dans ces listes.

### Projet de Service virtuel des ressources humaines

Dans le cadre de ce projet, le Conseil travaille avec d'autres conseils sectoriels pour créer une trousse de RH pour les PME. Chaque conseil aura un SVRH particulier à son secteur.

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les membres du conseil d'administration du CCSCA ont soigneusement été choisis afin que ce dernier représente l'ensemble complet du secteur canadien de la chaîne d'approvisionnement. Des sociétés, petites, moyennes et grandes, œuvrant au sein d'industries variées aussi bien que des associations et des établissements d'enseignement – d'un océan à l'autre – sont représentés au conseil d'administration. De plus, les directeurs sont des personnes dont la connaissance, l'expérience de la chaîne d'approvisionnement et le dévouement sont reconnus. Collectivement, le groupe est bien placé pour comprendre les divers besoins du marché canadien du travail dans la chaîne d'approvisionnement, et ce, à tous les niveaux, et pour trouver des moyens réalistes et appropriés de combler ces besoins.

Jim Bergeron	Directeur de la distribution	Lafarge Canada Inc.	Calgary, Alb.
Don Borsk (président)	Directeur de l'exploitation	Metro Retail Supply Chain Solutions	Concord, Ont.
Darren Christle <sup>1</sup> (vice-président)	Directeur administratif, Division du Transport routier	Infrastructure et Transport Manitoba	Winnipeg, Man.
Dwayne Hihn (vice-président)	Président	Paltainer Freight Forwarders Ltd.	Mississauga, Ont.
Jim Hudson <sup>2</sup>	Vice-président, Chaîne d'approvisionnement	Kohl & Frisch Limited	Concord, Ont.
Frances Humphreys	Gestionnaire, Service des carrières, School of Business & Economics Graduate Programs	Université Wilfrid Laurier	Waterloo, Ont.
Philippe Leblanc (vice-président)	Directeur, Développement commercial	Metro Canada Logistique inc.	Dorval, Qué.
Marie LeLoup	Directrice – Opérations de la chaîne d'approvisionnement. Directrice générale – Systèmes de matériel et chaîne d'approvisionnement	Quartier général de la Défense nationale	Ottawa, Ont.
Maria Lindenberg	Vice-présidente, Procurement	Chevron Global Downstream LLC	San Ramon, Calif.
David McCormick	Gestionnaire partenaire	Pivotal ACTION FORCE Industrial Staffing Solutions	Mississauga, Ont.

Craig McKay <sup>3</sup>	Vice-président	Rutherford Global Logistics/Adanac International Forwarders	Richmond, C.-B.
John McPherson	Directeur de programme, Gestion du commerce mondial	Exportation et développement Canada	Ottawa, Ont.
Hervé Pilon <sup>4</sup>	Directeur général	Cégep André-Laurendeau	Montreal, Qué.
Kenneth Rawson <sup>5</sup>	Vice-président	Supply Management Group Inc.	Calgary, Alb.
Lesley Smith	VP, Chaîne d'approvisionnement	Wal-Mart Canada Corp.	Mississauga, Ont.
Pam Somers <sup>6</sup>	Directrice, district du Canada	APICS – The Association for Operations Management	Waterdown, Ont.
<b>Observateurs :</b>			
Ademola Adebisi	Analyste, secteur des partenariats	Ressources humaines et Développement social Canada	Gatineau, Que.
My-Tu Kaan	Analyste, secteur des partenariats	Ressources humaines et Développement social Canada	Gatineau, Que.
Philippe Richer	Directeur associé, Direction générale des industries des services et des produits de consommation	Industrie Canada	Ottawa, Ont.
<b>Membre d'office :</b>			
Kevin Maynard	Directeur administratif	Conseil canadien sectoriel de la chaîne d'approvisionnement	Mississauga, Ont.

1. représentant de L'ICTT

2. représentant de l'Association chaîne d'approvisionnement et logistique Canada

3. représentant des transitaires internationaux canadien

4. représentant de l'Association des collèges communautaires du Canada

5. représentant de l'Association canadienne de gestion des achats

6. représentant de l'APICS – The Association for Operations Management

Vous trouverez des renseignements sur les comités et le personnel du CCSCA dans le site Web du Conseil, à l'adresse [www.supplychaincanada.org](http://www.supplychaincanada.org).

# ÉTATS FINANCIERS

## BILAN

Au 31 mars	2008	2007
<b>Actif</b>		
Courant		
Encaisse	\$ -	\$ 86,154
À recevoir de Ressources humaines et Développement social Canada	-	30,160
TPS à recevoir	14,976	9,765
Dépenses prépayées	8,143	12,110
	<b>23,119</b>	138,189
Immobilisations	<b>29,358</b>	37,450
	<b>\$ 52,477</b>	\$ 175,639
<b>Passif et bénéfices non répartis</b>		
Courant		
Dette bancaire	\$ 9,919	\$ -
Comptes créditeurs	2,846	114,502
Apports reportés de RHDSC	8,143	23,756
	<b>20,908</b>	138,258
Apport de capital reporté de RHDSC	<b>29,358</b>	37,450
Actif net (deficit)	<b>2,211</b>	(69)
	<b>\$ 52,477</b>	\$ 175,639

Pour voir en entier l'état financier vérifié du CCSCA pour l'année 2008, y compris les notes, veuillez vous adresser au bureau du Conseil

## ÉTATS DES RÉSULTATS D'EXPLOITATION

L'exercice s'est terminé le 31 mars	2008	2007
<b>Produit</b>		
Contributions de RHDSC	\$ 467,007	\$ 406,369
Autres contributions	3,872	-
Intérêt	92	12
Amortissement de l'apport de capital reporté	10,842	5,284
	<b>481,813</b>	<b>411,665</b>
<b>Dépenses</b>		
Comptabilité et soutien informatique	29,510	31,663
Amortissement	10,842	5,284
Frais bancaires	1,208	910
Communications	71,710	29,179
Facilitation	1,000	15,400
Dépenses au titre de la TPS	7,925	7,909
Dépenses de représentation	8,185	5,623
Location de salles de réunion	2,481	2,960
Frais de bureau	9,283	11,307
Coûts d'occupation	26,759	13,078
Imprimerie	4,796	5,843
Experts-conseils pour des projets	37,920	61,880
Coordonnateur de projet	28,250	43,815
Frais professionnels	7,715	6,133
Traitements et salaires	153,555	111,005
Traduction	9,968	9,972
Déplacements	64,575	44,806
Formation et perfectionnement	3,851	4,967
	<b>479,533</b>	<b>411,734</b>
Excédent (insuffisance) des recettes par rapport aux dépenses pour l'année	<b>2,280</b>	(69)
Actif net (déficit), au début de l'année	(69)	-
Actif net (déficit), à la fin de l'année	\$ 2,211	\$ (69)